

УДК 378.108.2

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОЛЬВАТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: ВРЕМЕННЫЕ И ОЦЕНОЧНЫЕ КРИТЕРИИ**

Калинкович В.А., к. э. н., доцент, вед. научный сотрудник

Институт экономики НАН Беларуси  
г. Минск, Республика Беларусь

Профессиональная сольватация как разновидность одноимённой адаптации представляет собой специфическую форму социального действия, в рамках которой гармонизируются интересы работодателей и молодых специалистов. Представляя собой систему институтов, механизмов и процедур, направленных на поддержание баланса интересов, участвующих в экономической деятельности субъектов, профессиональная сольватация призвана способствовать достижению взаимоприемлемых «субъектно-объектных» результатов. В оценке этих результатов важно правильно определить временные и оценочные параметры.

В обычной практике вопрос о продолжительности сольватации специалиста каждый работодатель определяет в каждом конкретном случае сам. Хотя есть мнения о фиксации на законодательном уровне длительности сольватационного периода для исключения волюнтаризма со стороны работодателей и контролирующих органов [1]. Но на наш взгляд, для эффективного функционирования модели профессиональной сольватации важно отслеживать не столько продолжительность «сольватационного» периода, сколько момент его окончания. Учитывая специфические особенности предлагаемой нами «сольватационной» теории «вхождения» молодого специалиста в производственную среду, моментом окончания исследуемого периода можно считать возникновение положительной (результативной) обратной связи (сигналов) в системе «специалист–работодатель». Иными словами, когда система с большей социальной силой начинает «ощущать» влияние подсистемы с меньшим потенциалом. А далее уже следует обычная профессиональная адаптация – «...процесс непрерывный, постоянно активизирующийся в изменяющихся условиях профессиональной среды» [2]. В этом заключается ещё одно

принципиальное отличие сольватации молодого специалиста от его адаптации. Процесс адаптации, по мнению HR-специалистов, «...представляет собой механизм, не имеющий окончания, так как внутренняя среда подвергается постоянным изменениям, что в свою очередь ведет к активации процесса» [3], а исследуемый нами феномен имеет относительно чёткие (в зависимости от критериев оценки) временные рамки и другие темпоральные характеристики.

Завершённость и одновременно результативность «сольватационного» периода мы предложили бы рассматривать, как минимум, с двух позиций – *личностной*, когда за счёт сформировавшихся у молодого специалиста стойких психического установок в виде чувства удовлетворённости своей работой, мотиваций к продолжению находиться в составе экономического агента и дальнейшему профессиональному росту, реализации карьерных стратегий, которые могут наличествовать даже с минимальными профессиональными успехами и позитивными социально-психологическими взаимодействиями в производственном коллективе. И *коллективной* – когда за счёт снижения неопределённости (рисков) относительно результатов деятельности молодого специалиста, роста производительности труда и экономии совокупного рабочего времени наблюдаются положительные изменения в выходных параметрах функционирования экономического агента (например, сокращение издержек/рост прибыли).

Критериями оценки результативности профессиональной сольватации молодого специалиста (её «коллективного» аспекта) выступают:

- отношение к профессиональным обязанностям;
- удовлетворённость работодателя качеством работы, соблюдением сроков выполнения работы, уровнем сложности работы и самостоятельности при принятии решений;
- структура деловых качеств;
- активность участия в коллективных мероприятиях;
- авторитет в коллективе.

А критериями для оценки «личностного» уровня профессиональной сольватации молодого специалиста могут являться:

- удовлетворённость в системе взаимоотношений;
- эмоциональное отношение к коллективу;
- установка на продолжение работы в коллективе;

- самооценка степени освоения специфики работы;
- установка на продолжение работы по специальности в будущем.

С помощью всех вышеперечисленных критериев можно с той или иной степенью достоверности оценить как результативность непосредственно осуществлённой сольватации молодого специалиста, так и организационно-экономические аспекты самих «сольватационных» процедур. В частности, экономический аспект профессиональной сольватации молодых специалистов подразумевает, что суммарные затраты работодателя на весь «сольватационный» процесс (включая общую и специализированную его части), должны быть значительно меньше суммарных затрат на осуществление поиска более опытного претендента на вакантное рабочее место.

Но как бы ни производилась оценка результативности – рационально (посредством формализованных методик) и/или эмоционально (субъективно), – интегрирующим показателем эффективно осуществлённой сольватации будет факт закрепления (продолжения трудовой деятельности) молодого специалиста в данной организации в сочетании с высокопроизводительным трудом («коллективный» аспект) и вкпе с установкой на продолжение работы в том же коллективе («личностный» аспект).

### **Список литературы**

1. Гармонизация квалификаций в системе высшего образования и в сфере труда / А. А. Шехонин, В. А. Тарлыков, А. О. Вознесенская, А. В.Бахолдин // Высшее образование в России. – 2017. – № 11. – С. 10.
2. Дружилов, С. А. Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма / С. А. Дружилов. – Воронеж: Научная книга, 2010. – 260 с.
3. Как проходит процесс адаптации новых сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://opersonale.ru/podbor-i-trudoustrojstvo/adaptaciya-personala/kak-proxodit-process-adaptacii-novyx-sotrudnikov.html>. – Дата доступа: 11.05.2018.